Die Entlassung gewerblicher Arbeiter nach der Gewerbeordnung und dem Betriebsrätegesetz.

Auszug

aus der Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
der hohen juristischen Fakultät
der Philipps-Universität zu Marburg.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Vorgelegt von
Willi Pape
Gerichtsreferendar in Marburg.

Referent: Herr Geh. Justizrat Prof. Dr. André.

MARBURG 1922

Druck von C. Köhler, Marburg a. L.

I. Einleitung.

§ 1. Geschichtliche Entwicklung.

Im BRG. ist das Mitbestimmungsrecht der A. N. in wirtschaftlichen und sozialen Fragen gesetzlich festgelegt. Anfänge zu dieser Gesetzgebung im Entwurf zu einer GO. des volkswirtschaftlichen Ausschusses der verfassunggebenden Reichsversammlung 1848—49; im Arbeiterschutzgesetz vom 1. 6. 91 — Arbeiterausschuß; § 134h GO. — in Arbeiter- und Angestelltenausschüssen des Hilfdienstgesetzes vom 5. 12. 16. Nach der Revolution weiterer Ausbau durch zahlreiche Verordnungen, insbesondere die vom 23. 12. 18. Anerkennung der Ausschüsse und Räte durch Tarifverträge, Festlegung des Rätesystems durch Art. 165 der Reichsverfassung.

§ 2. Grundgedanken des BRG.

Neuregelung des Entlassungsrechts.

Zweck und Grundgedanken sind: Vorbereitung der Sozialisierung der Betriebe von innen, durch Einmischung der Räte in die Betriebsleitung, Erhöhung der Stoßkraft der Gewerkschaften, Einführung der Betriebsräte. Durch Mitwirkungsrecht der Räte bei Entlassung von A. N. ist bisher geltendes Kündigungsrecht geändert.

II. Die Entlassung nach der G. O.

§ 3. Begriff des gewerblichen Arbeiters.

Begriffbestimmung im Titel 7 der GO. Entscheidend für Zuzählung sind vertragsmäßiges Dienstverhältnis zu einem selbständigen Gewerbetreibenden und Dienstleistungen im Gewerbebetrieb.

§ 4. Einteilung der gewerblichen Arbeiter.

Drei Untergruppen: gewerbliche Arbeiter im engeren Sinne — Gesellen und Gehilfen — gewerbliche Angestellte — aufsichtführende Betriebsbeamte, Werkmeister, technische Beamte — gewerbliche Lehrlinge.

§ 5. Kündigung und Entlassung.

Entlassung heißt Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Dienstherrn. Bei Kündigung des Arbeitnehmers Austritt.

§ 6. Die Kündigung.

Entlassung tritt nur nach erfolgter Kündigung ein. Kündigung ist einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung zum Zweck der Beendigung eines noch laufenden Dienstverhältnisses. Besondere Form der Abgabe der Erklärung und Angabe von Gründen nicht erforderlich. Abgabe zu jeder Zeit möglich, jedoch deutlich und zweifelsfrei. Kündigung unter Bedingung unzulässig. Bei ungültiger Kündigung Konversion möglich. Zwei Arten: ordentliche und außerordentliche Kündigung. Ordentliche kommt hauptsächlich bei Verträgen auf unbestimmte Zeit zur Anwendung. Innehalten einer bestimmten Kündigungsfrist im allgemeinen erforderlich. A. o. K. darf nicht willkürlich, sondern nur aus ganz bestimmten gesetzlich oder vertraglich festgelegten Gründen erfolgen. Meist bei wichtigem Grund. Keine Kündigungsfrist. Keine Angabe des Grundes nötig. Vorschriften über a. o. K. zwingender Natur.

§ 7. Die ordentliche Entlassung.

Für gewerbliche Arbeiter i. e. S. nach § 122 GO. 14 tägige Kündigungsfrist. Anderweitige Vereinbarung möglich. So insbesondere durch Tarifvertrag, Arbeitsordnung, Ortsgebrauch. Abweichungen von gesetzlicher Frist müssen in Arbeitsordnung aufgenommen werden. Für gewerbliche Angestellte muß auf Schluß des Kalendervierteljahres 6 Wochen vorher nach § 133a, 133aa—ac gekündigt werden. Auch hier abweichende Vereinbarung möglich, jedoch stets Kündigungsfrist für beide Teile gleich lang, nicht weniger als ein Monat und nur Kündigung zum Schluß des Monats zulässig.

O. Entlassung von Lehrlingen nach der Probezeit nicht statthaft.

§ 8. Die a. o. Entlassung.

Gründe für die a. o. Entlassung gewerblicher Arbeiter in § 123 GO., vertragliche Vermehrung dieser Gründe möglich. — Unbefugtes Verlassen im Sinne von § 123 Nr. 3 ist auch Streik ohne Einhalten einer Kündigungsfrist — Frist zur Erklärung der a. o. Entlassung 8 Tage. A. o. Entlassung auch bei wichtigem Grund, § 124a GO. Für Angestellte nur bei wichtigem Grund. Beispiele dafür in § 133c, geben nur dann Grund, wenn Tatbestand einen wichtigen Grund bildet. Keine Frist zur Erklärung. Für Lehrlinge § 127b Abs. 2. Alle drei Gruppen können bei Konkurs des A. G. fristlos entlassen werden (§ 22 K. O.).

§ 9. Rechtsfolgen. Wirkung.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Lohnanspruch bis zur Entlassung; entfällt bei vertragswidrigem Verhalten des A. N. (§ 328 BGB.), eventuell Schadensersatzpflicht des A. G.

III. Die Entlassungsvorschriften des BRG.

§ 10. Allgemeiner Ueberblick.

Die Entlassungsvorschriften des BRG. kommen zur Anwendung, wenn eine privatrechtliche gültige Kündigung vorliegt. Bestehen in Mitwirkungsrecht der Betriebsvertretungen. Keine Sondervorschriften für gewerbl. Arbeiter, nur allgemein für A. N. (§ 10 BRG.) Zwei Untergruppen, Arbeiter und Angestellte. Darin gewerbliche Arbeiter inbegriffen. Mitwirkung steht nicht dem Einzelnen A. N. zu, sondern nur der B. V., Betriebsrat, Arbeiter-, Angestelltenrat, in einem Falle der Mehrheit der Wahlberechtigten A. N. (§ 98).

§ 11. Massenentlassung in Folge Betriebseinstellung.

Pflicht des A. G. sich mit dem Betriebsrat „ins Benehmen zu setzen“, betrifft nur Fälle, wo auf Grund veränderter wirtschaftlicher Verhältnisse Einschränkung oder Stillegung des Betriebes und dadurch Entlassung einer größeren Zahl erforderlich. „Ins Benehmen setzen“ weniger als „mitwirken“ oder „vereinbaren“, nur Mitteilungspflicht des A. G. Keine Bindung des A.

G. an Vorschläge des B. R. Kein Strafzwang zur Durchführung der Vorschrift. Nichtbeachtung des § 74 macht Kündigung nicht ungültig. Zweck der Vorschrift: Vermeidung von wirtschaftlichen Härten.

§ 12. Der Einspruch bei Einzelentlassung.

A. Die Einspruchgründe: Maßregelung, kein Grund angegeben; unbillige Härte; berechtigte Verweigerung anderer als vereinbarter Arbeit; fristlose Kündigung aus wichtigem Grund. Einspruchberechtigt nur der entlassene A. N. Zuständig der Gruppenrat.

B. Ausnahmen: Kein Einspruch bei Tendenzbetrieben; bei Entlassungen, die durch Schiedsspruch angeordnet; bei Entlassungen in Folge Stillegung.

C. Der Gang des Einspruchsverfahrens: Anrufung des Gruppenrats. Prüfung ob zulässig und gerechtfertigt. Wenn nicht, Einspruch abzuweisen. Entscheidung bindend. Hält G. R. Einspruch für begründet, Verständigungsversuch mit A. G. Verständigung zwischen A. G. und G. R. nötig. Wenn keine, Anrufung des Schlichtungsausschusses durch A. N. oder G. R. Bei Kündigung gemäß § 84 Abs. 2 Wahl zwischen Einspruch vor Sch. A. und Verfahren vor ordentlichem Gericht. Falls vor Gericht anhängig, Sch. A. Verfahren auszusetzen. Wiederaufnahme nur bei Entscheidung, die Berechtigung zur fristlosen Entlassung verneint. Einspruch und Anrufung keine aufschiebende Wirkung.

D. Die Entscheidung erfolgt nur im gesetzlichen Schl. Verfahren. Bindend. Zunächst Einigungsversuch. Wenn Einspruch begründet, für gerechtfertigt zu erklären. Für Fall der Verweigerung der Weiterbeschäftigung durch A. G. zugleich Entschädigungspflicht aufzuerlegen. Wahlrecht des A. G. ob Weiterbeschäftigung oder Entschädigung. Höhe festzusetzen. Erklärungspflicht des A. G. über Wahl. Entscheidung schafft Recht.

E. Der Anspruch bei Weiterbeschäftigung: Lohn- und Gehaltszahlung für Zeit zwischen Entlassung und Wiedereinstellung. Anrechnung gezahlter öffentlich rechtlicher Leistungen.

F. Ablehnung der Weiterbeschäftigung durch den schon entlassenen A. N. zulässig, wenn er schon neuen Dienstvertrag abgeschlossen. Pflicht zur unverzüglichen Erklärung auf Wahlerklärung des A. G. Bei Verweigerung kein Anspruch auf Entschädigung. Bei Fristversäumung im Einspruchverfahren Wiedereinsetzung in den vorigen Stand möglich. Durch Einspruchrecht freies Kündigungsrecht des A. G. materiellrechtlich beschränkt.

§ 13. Mitwirkung bei Entlassung von Mitgliedern einer B. V.

Entlassung oder Versetzung von Zustimmung der B. V. abhängig. Kündigung ohne sie unwirksam. Wird sie verweigert, kann A. G. den gesetzlichen Sch. A. anrufen. Dieser kann Zustimmung durch Entscheidung ersetzen. Keine Zustimmung bei angeordneten Entlassungen und Stillegungen. Ebenso bei fristloser Entlassung aus wichtigem Grund. Hierbei ausnahmsweise Einspruchsverfahren. Wenn Einspruch ungerechtfertigt, gilt Kündigung zurückgenommen.

§ 14. Entlassung gemäß § 83.

Bei Verstoß gegen Richtlinien über Einstellung Einspruchsrecht des Gr. R. Durch Entscheidung des Sch. A.. daß Verstoß vorliegt, kann zugleich das Dienstverhältnis des Eingestellten für gekündigt erklärt werden; selbst gegen Willen der beteiligten A. N. und A. G.

IV. Schlußwort.

§ 15. Ergebnis und Würdigung.